



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



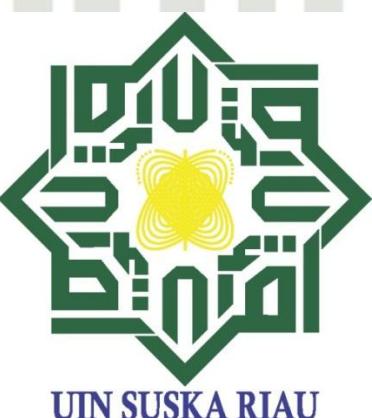
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TUGAS AKHIR

PENERAPAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UIP SUMBAGTENG DI PEKANBARU RIAU

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md)
Pada Program Studi D3 Manajemen Perusahaan
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh :

MUHAMMAD RENALDO
NIM. 02070216678

UIN SUSKA RIAU
PROGRAM STUDI D-III MAMAJEMEN PERUSAHAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2025



UIN SUSKA RIAU

©

SURAT PEPRNYATAAN BUKAN PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Muhammad Renaldo
NIM : 02070216678
Tahun Angkatan : 2020
Semester : X
Program Studi/Jenjang : D-III Manajemen Perusahaan
Judul : Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng DI Pekanbaru Riau

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Ilmiah/Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri yang original dan bukan hasil rekayasa/jiplakan maupun karya orang lain atau bukan hasil plagiat

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan ada tanpa paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari ternyata saya benar salahnya, maka saya siap menerima segala sanksi sesuai peraturan yang berlaku

Pekanbaru, 04 juli 2025

Yang membuat pernyataan


Muhammad Renaldo

02070216678

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waiaj UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

©

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

| | |
|-------------------|---|
| Nama | : Muhammad Renaldo |
| Nim | : 02070216678 |
| Jurusan | : D3 Manajemen Perusahaan |
| Fakultas | : Ekonomi dan Ilmu Sosial |
| Judul Tugas Akhir | : Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Di Pekanbaru Riau |
| Tanggal Ujian | : 08 Juli 2025 |

Tim Pengaji

Ketua Pengaji

Dr. Jhon Afrizal, S. HI, MA
NIP. 197909112011011003

Pengaji I

Sehani, SE, MM
NIP. 197909112011011003

Pengaji II

Meri Sandora, SE, MM
NIP. 197905052007102001

Sekretaris

Abdiana Ilosa, S.AP, MPA
NIP. 198707162015032003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

©

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Muhammad Renaldo
Nim : 02070216678
Program Studi : D3 Manajemen Perusahaan
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Tugas Akhir : Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Di Pekanbaru Riau

DIKETAHUI OLEH
PEMBIMBING

Sehani, SE, MM
NIP. 197909112011011003

MENGETAHUI

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Ketua Program Studi

D3 Manajemen Perusahaan

Henni Indrayani, SE, MM
NIP. 197008021998032003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENERAPAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UIP SUMBAGTENG DI PEKANBARU RIAU

Oleh

MUHAMMAD RENALDO
NIM : 02070216678

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerjapegawai serta mengidentifikasi hambatan yang diihadapi PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng di Pekanbaru Riau. Budaya kerja yang diterapkan berbasis nilai-nilai AKHLAK (Amanah, kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai pedoman kerja bagi seluruh pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja AKHLAK berkontribusi positif terhadap peningkatan disiplin, tanggung jawab, kolaborasi tim, dan kinerja pegawai. Namun, terdapat hambatan seperti resistensi dari pegawai senior terhadap digitalisasi, ketidakkonsistenan penerapan SOP antarunit, dan minimnya feedback dari pemimpin. perusahaan disarankan untuk memperkuat sosialisasi nilai budaya kerja, meningkatkan pelatihan teknologi, dan memperbaiki sistem komunikasi dan penilaian kinerja.

Kata kunci : Budaya Kerja, Nilai AKHLAK, Kinerja Pegawai

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Allhamdulillah puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-nya kepada penulis khususnya nikmat kesehatan jasmani maupun rohani serta kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini

Shalawat beserta salam tak lupa kita sampaikan keda Ruh junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi umat muslim untuk menjadi manusia yang senantiasa taat dan patuh kepada Allah SWT dan semoga dengan kita senantiasa bershallowat kepada-nya di akhirat kelak kita bisa mendapat pertolongan dan syafaatnya.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianty, MS., SE., AK., CA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa dan memberikan motivasi penuh semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianty, MS., SE., AK., CA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku ketua program Studi D3 Manajemen Perusahaan dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Zulhaida, SE, MM selaku Sekretariat Program Studi D3 Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Putriana, Se, MM selaku Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Sehani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan bimbingan, ilmu serta saran-saran yang berguna bagi penulis.
- Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penulis.
- Pimpinan dan Karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru yang telah membantu dalam penelitian penulis.
- Rekan seperjuangan D3 Manajemen Perusahaan yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga segala bentuk motivasi, bantuan serta dukungan yang penulis terima dibalas oleh Allah SWT.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 1 Juli 2025
Penulis

Muhammad Renaldo
NIM. 02070216678

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penulisan | 8 |
| 1.5 Metode Penulisan | 9 |
| 1.6 Analisis Data | 10 |
| 1.7 Lokasi dan waktu Penulisan | 11 |
| 1.8 Sistematikan Penulisan Laporan | 11 |
| BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 12 |
| 2.1 Sejarah PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng | 12 |
| 2.2 Visi dan Misi Perusahaan | 14 |
| 2.3 Tata Nilai PLN | 15 |
| 2.4 Logo PLN | 15 |
| 2.5 Gambar Perusahaan | 17 |
| 2.6 Struktur Organisasi | 18 |
| 2.7 Deskripsi Pekerjaan Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng | 19 |
| BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK | 28 |
| 2.1 Tinjauan Teori | 28 |
| 2.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia | 28 |
| 2.1.2 Pengertian Budaya Kerja | 29 |
| 2.1.3 Unsur-Unsur Budaya Kerja | 32 |
| 2.1.4 Terbentuknya Budaya Kerja | 33 |



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | |
|---|-----------|
| 2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja | 34 |
| 2.1.6 Kinerja Pegawai | 36 |
| 2.1.7 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai | 37 |
| 2.1.8 Indikator Kinerja Pegawai | 38 |
| 2.1.9 Pandangan Islam Mengenai Budaya Kerja | 39 |
| 2.2 Tinjauan Praktek | 43 |
| 2.2.1 Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng | 43 |
| 2.2.2 Cara PT PLN (Persero) dalam Meningkatkan Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai | 46 |
| 2.2.3 Kendala atau Hambatan dalam Membangun Budaya Kerja yang baik pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng | 48 |
| 2.2.4 Perbandingan antara Teori dan Praktek | 49 |
| BAB IV PENUTUP | 52 |
| 4.1 Kesimpulan | 52 |
| 4.2 Saran | 52 |

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

UIN SUSKA RIAU



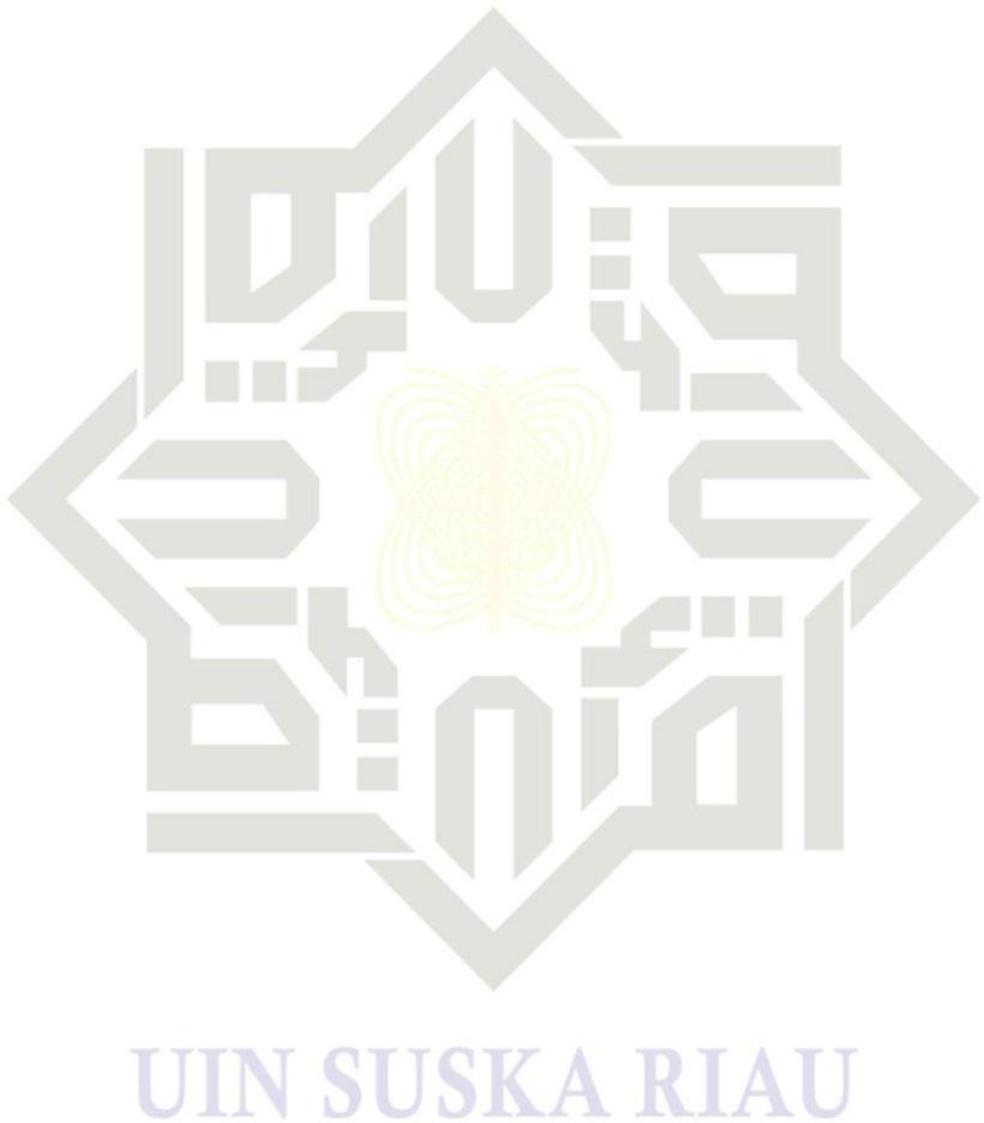
UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabl 1.1 Data Jumlah Pegawai PT PLN (Perseo) UIP Sumbagteng dan 3 Unit Pelaksana Proyek (UPP) membawahinya | 7 |
| Tabl 3.1 Perbandingan antara Teori dan Praktek | 49 |



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



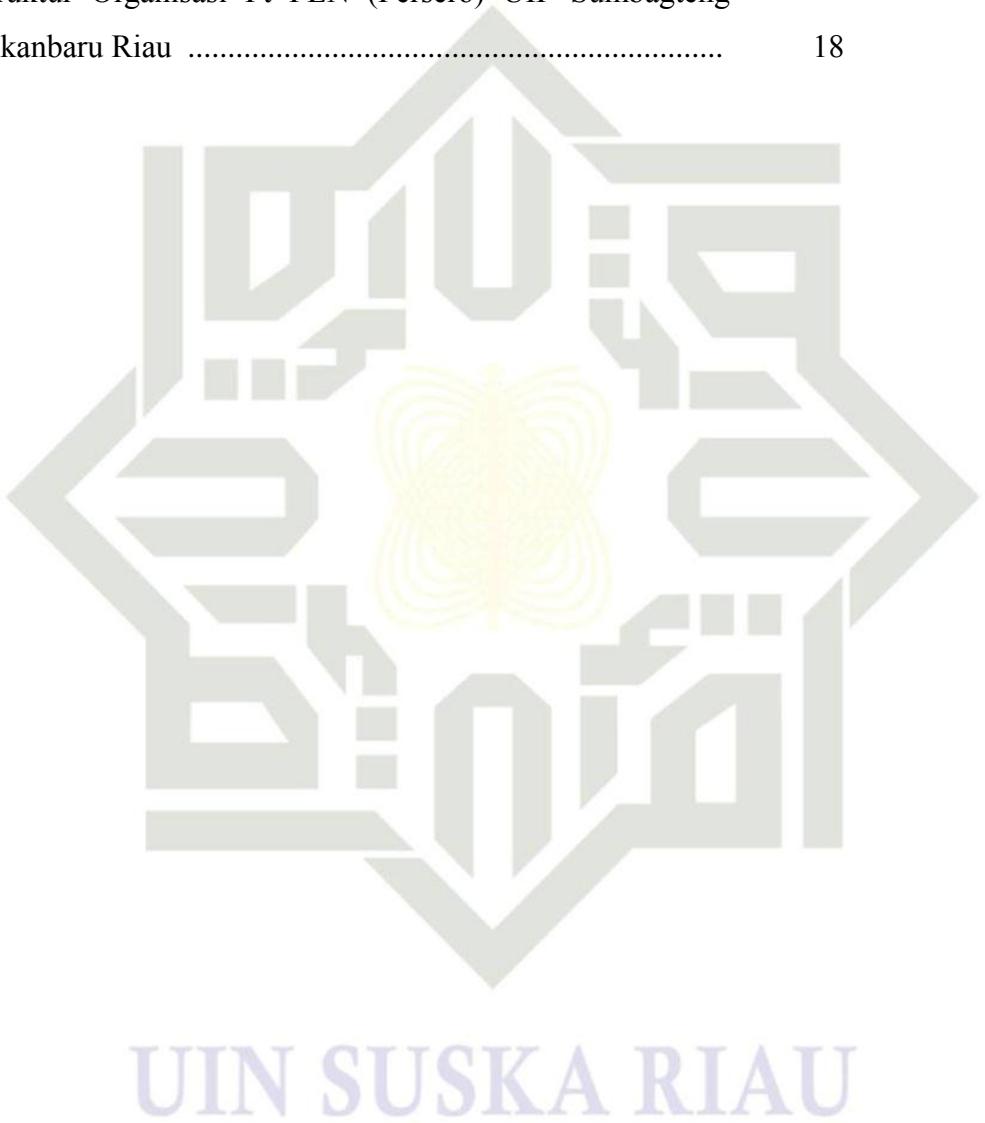
UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 2.1 | Logo PLN | 15 |
| Gambar 2.2 | Foto Depan Kantor PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru | 17 |
| Gambar 2.3 | Struktur Organisasi Pt PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru Riau | 18 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era Organisasi sekarang ini, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu juga yang terjadi pada dunia usaha, khususnya Perusahaan. Perubahan kondisi ekonomi serta perkembangan teknologi menyebabkan banyak melakukan suatu perubahan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi.

Dalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi harus melibatkan unsur-unsur penting diantaranya unsur-unsur penting diantaranya Sumber Daya Manusia (SDM). SDM adalah unsur yang paling utama yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia adalah pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. SDM adalah salah satu kunci keberhasilan bagi Perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Dalam mencapai tujuan Perusahaan maka Perusahaan harus menunjukan perfoma kerja sumber daya manusia yang baik, untuk itu Perusahaan perlu dalam memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang ada pada karyawan berupa sifat dan kemampuan seseorang, sedangkan faktor eksternal berupa lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan

umtuk mencapai tujuan Perusahaan tergantung pada kemampuan karyawannya.

Peran Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi karena diharapkan dapat mendorong peningkatan bagi kinerja karyawan. Untuk itu, sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan dalam menyelesaikan setiap tugas. Keterampilan yang kuat dapat berdampak pada peningkatan performa kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Oleh kaarena itu, sumber daya manusia memegang peranan besar dalam menentukan kemajuan atau perkembangan organisasi dan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi keberhasilan suatu Perusahaan. Semakin baik pula hasil kerja dan akan mempengaruhi Tingkat kesuksesan suatu Perusahaan itu sendiri dalam mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil yang berkualitas adalah harapan bagi Perusahaan tersebut.

Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan budaya kerja yang baik. Dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja sama dengan karyawan, maka akan tercapainya hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya kerja adalah kumpulan pola perilaku yang secara menyeluruh melekat pada setiap individu dalam suatu organisasi. Membentuk budaya kerja berarti mengembangkan dan menjaga aspek-aspek positif yang sudah ada, sekaligus membiasakan pola perilaku tertentu agar terciptanya tatanan baru yang lebih baik.

Budaya kerja dengan organisasi berbeda karena pola perilaku dan nilai-nilai yang dianut oleh individu dalam organisasi tersebut tidaklah sama. Budaya kerja terbentuk secara positif, hal ini akan memberikan manfaat besar, karena setiap anggota organisasi akan merasa nyaman untuk menyampaikan ide, masukan, hingga kritik membangun demi kemajuan Bersama.

Menurut (Komariyah & Laelawati, 2023) mengambil kutipan dari (Schein, 2010) mengatakan bahwa budaya kerja sebagai kumpulan nilai, norma dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara berinteraksi diantara mereka dengan pihak luar organisasi. budaya kerja juga dapat diartikan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan sebagai pendorong, membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. kemudian tercermin sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tidak yang terwujud

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai kerja atau bekerja. jadi budaya mengandung sesuatu yang dapat dikatakan sebagai pedoman dalam suatu perusahaan.

Menurut Moeljono (2005:2) Budaya kerja umumnya merupakan suatu pernyataan yang bersifat filosofis dan memiliki peran sebagai pedoman yang mengikat bagi para karyawan karena dapat dirumuskan secara formal dalam berbagai aturan dan ketentuan perusahaan, baik secara individu maupun dalam kelompok, setiap orang tidak akan lepas diri dari budaya yang berkembang di lingkungan perusahaan.

Sementara itu, Mangkunegara (2005:113), mengutip dari Edgar, mengatakan bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang berkembang dalam organisasi dan berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota dalam menghadapi tantangan eksternal serta membangun integrase internal.

Budaya kerja memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. budaya kerja mencerminkan pola kerja yang berkualitas, berlandaskan nilai-nilai bermakna, serta mampu mendorong motivasi dan inspirasi dalam bekerja, juga berkontribusi dalam membentuk sikap dan perilaku individu guna meningkatkan produktivitas.

Jika Penerapan budaya kerja tidak dilakukan, maka akan berdampak:

1. Penurunan Produktivitas

Tanpa budaya kerja yang positif, pegawai cenderung bekerja tanpa motivasi dan arah yang jelas. Ketidakteraturan dalam menjalankan tugas, minimnya kerja sama tim, dan rendahnya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab akan berdampak langsung pada menurunnya produktivitas kerja.

2. Meningkatnya Konflik Internal

Budaya kerja berfungsi sebagai pedoman etika dan perilaku dalam hubungan antarpegawai. Jika tidak diterapkan, komunikasi yang buruk dan ego sectoral akan lebih mudah muncul, memicu konflik personal maupun antar dapartemen.

3. Tingginya Angka Turnover Karyawan

Lingkungan kerja yang tidak sehat, tidak terarah, dan tidak memberi penghargaan terhadap kontribusi individu akan membuat karyawan tidak nyaman dan memilih untuk keluar dari perusahaan.

4. Kesulitan Beradaptasi

Perusahaan tidak memiliki budaya kerja adaptif akan kesulitan menghadapi perubahan eksternal seperti perkembangan teknologi, tuntutan pelanggan, atau perubahan kebijakan.

5. Reputasi Perusahaan Memburuk

Citra perusahaan sangat dipenuhi oleh perilaku pegawainya. Tanpa penerapan budaya kerja, pegawai cenderung bersikap tidak profesional yang dapat menurunkan kepercayaan public dan mitra kerja terhadap perusahaan.

6. Kesehatan Mental Karyawan Terganggu

Lingkungan kerja yang tidak mendukung secara moral dan emosional dapat menimbulkan tekanan psikologis, stress, tidak dihargai, dan kelelahan mental.

7. Hilangnya Inovasi

Budaya kerja yang tidak menumbuhkan semangat berpikir kritis dan terbuka akan mematikan potensi ide-ide baru. Tanpa ruang inovasi, perusahaan menjadi stagnan dan sulit bersaing di tengah dinamika industri.

8. Tidak Tercapainya Tujuan Perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya kerja adalah fondasi yang megarahkan perilaku pegawai ke tujuan organisasi. Tanpa penerapannya, Koordinasi dan keselarasan kerja antarbagian menjadi lemah, sehingga visi dan misi perusahaan sulit dicapai secara efektif.

PT PLN (Persero) UIP sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan budaya kerja yang produktif, professional, dan berintegritas. budaya kerja di PLN dibentuk untuk mendorong seluruh pegawai agar mampu memberikan yang terbaik kepada masyarakat. dengan adanya budaya kerja yang diterapkan pada PT PLN mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

PT PLN (Persero) UIP Sumbangteng adalah perusahaan yang mampu membangun sebuah lingkungan dimana perbedaan, ide-ide, kreativitas, komunikasi dan inovasi dikembangkan. di samping itu, perusahaan juga memiliki pegawai-pegawai yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tim, organisasi dan perusahaannya.

PT PLN (Persero) UIP Sumbagtgeng perusahaan yang melakukan perpindahan karyawannya dari satu posisi, devisi, atau ke lokasi lain dalam perusahaan yang sama. dalam hal ini agar memberikan kesempatan untuk beradaptasi, mempelajari keterampilan baru, atau mengambil tanggung jawab yang berbeda.

Prinsip penempatan kerja atau mutase harus mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku, khususnya pada pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 tahun 20003 tentang ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mutase atau penempatan tenaga kerja ke lokasi atau jabatan lain harus dilakukan dengan mempertimbangkan hak dan kepentingan pekerja secara adil dan professional.

PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru membawahi 3 Unit Pelaksana Proyek (UPP), diantaranya yaitu UPP Jaringan Riau dan Kepulauan Riau, UPP Jaringan Sumatra Barat, serta UPP Jaringan Jambi.

Adapun dibawah ini merupakan data jumlah pegawai yang ada pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru, serta 3 Unit Pelaksana Proyek (UPP) yang dibawahnya.

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai PT PLN (Perseo) UIP Sumbagteng dan 3 Unit Pelaksana Proyek (UPP) membawahinya

| Nama PT PLN (Persero) Pekanbaru | Jumlah Pegawai |
|---------------------------------|----------------|
| UIP Sumbagteng | 112 |
| UPP Sumatra Bagian Tengah 1 | 32 |
| UPP Sumatra Bagian Tengah 2 | 31 |
| UPP Sumatra Bagian Tengah 3 | 28 |
| Total | 203 |

Sumber : PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Tahun 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas, dapat diamati bahwa PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng dan 3 Unit Proyek Pelaksana (UPP) yang dibawah koordinasinya memiliki jumlah pegawai yang secara total sebanyak 203 pegawai, diantaranya UIP Sumbagteng sebanyak 112 orang pegawai, UPP Sumatra Bagian Tengah 1 memiliki 32 Pegawai, UPP

Sumatra Bagian Tengah 2 sebanyak 31 Pegawai, dan UPP Sumatra Bagian Tengah 3 memiliki 28 Pegawai. Dalam hal ini Mencerminkan bahwa Sumber Daya Manusia yang tersebar di masing-masing unit kerja dalam rangka mendukung Pelaksanaan Proyek Pembangunan Kelitrian di wilayah Sumatra Bagian Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Di Pekanbaru Riau?
2. Apa saja Hambatan dan Kendala Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Di Pekanbaru Riau.
2. Untuk mengetahui hambatan dan kendala Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru Riau.

1.4 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademis

Yaitu untuk memberikan referensi atau deskripsi bagi mahasiswa lain tentang Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng di Pekanbaru Riau.

2. Bagi Penulis

Yaitu untuk menambah pengetahuan dalam bidang Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Serta persyaratan untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Program Studi D3 Manajemen Perusahaan.

3. Bagi Perusahaan

Yaitu Sebagai Pedoman untuk dapat lebih baik lagi dalam Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

1.5 Metode Penulisan**1. Jenis Data**

Adapun jenis dan sumber data yang akan digunakan oleh penulis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diikumpulkan secara langsung oleh peneliti dan diolah kembali menjadi informasi yang terstruktur sehingga mudah untuk dipahami oleh pengguna informasi. Oleh karena itu mendapatkan informasi melalui wawancara langsung dengan narasumber.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sebuah data yang dapat diperoleh dari studi perpustakaan, buku-buku, arsip, dan catatan penting lainnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan di teliti. dalam hal ini penulis mendapatkan data dari perusahaan secara langsung seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan dan lain sebagainya.

2. Sumber Data

Adapun data yang dipakai oleh penulis adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung kelapangan, untuk memperoleh informasi dan data pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng.

b. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng.

1.6 Analisis Data

Analisis Data merupakan proses penting dalam penelitian yang dilakukan setelah seruluh informasi yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan yang telah terkumpul secara lengkap. oleh sebab itu peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menjelaskan atau menggambarkan yang menyeluruh yang dapat disajikan dengan kata-kata untuk memperoleh suatu kesimpulan kemudian menganalisa berdasarkan teori yang digunakan dalam memecahkan permasalahan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

Hak cipta milik UIN Suska Riau**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

1.7 Lokasi dan waktu Penulisan

Lokasi yang peneliti lakukan yaitu pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng, Jl. Purwodadi No. 150a Sidomulyo Barat, Kecamatan Tmapan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Kode pos (28289) waktu Penulisan dilakukan dari bulan Maret 2025 sampai Mei 2025.

1.8 Sistematikan Penulisan Laporan

Adapun sistematikan penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta sistematikan penulisan.

BAB II : Gambaran Umum Perusahaan

Dalam bab ini membahas dan menjelaskan tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB III : Tijauan Teori dan Praktek

Bab ini penulis memjelaskan dan mengemukakan pandangan yang berfungsi sebagai landasan teori tentang topik dipenelitian ini.

BAB IV : Penutup

Dalam bab ini adalah bab penutup yang berisi memuat tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya PT PLN (Persero) adalah sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bertanggung jawab atas seluruh aspek kelistrikan di Indonesia. Awal mula perkembangan kelistrikan di Indonesia dapat ditelusuri sejak akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat perusahaan belanda yang bergerak dibidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan mereka sendiri. antara tahun 1942 sampai 1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan belanda tersebut oleh jepang, setelah belanda menyerah kepada pasukan jepang yang terjadi di awal perang dunia ke II.

Setelah jepang menyerah kepada sekutu pada Agustus 1945, kekuasaan kembali beralih. kesempatan ini dimanfaatkan oleh pemuda dan buruh listrik melalui delegasi buruh atau pegawai listrik dan gas yang bersama-sama dengan pimpinan KNI pusat yang berinisiatif menghadap presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas pada 27 Oktober 1945 dibawah Dapartemen Pekerjaan Umum dan Tenaga, dengan kapasitas pembangkit sebesar 157,5 *Mega Watt*. pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan dan Gas diubah menjadi BPUPLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibidang listrik, gas, dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. pada saat yang sama, 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gasdiresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyejaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatra Bagian Tengah (PLN UIP Sumbagteng) didirikan berdasarkan peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0045.P/DIR/2016 tentang Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatra Bagian Tengah, yang diterapkan pada 19 Februari 2016. unit ini berada di bawah koordinasi Direktorat Mega Proyek dan Energi Baru Terbarukan (EBT), serta memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan pembangunan infrastuktur ketenagalistrikan, meliputi pembangkit listrik, jaringan transmisi, dan gardu induk di wilayah Sumatra bagian tengah, yaitu Provinsi Riau, Kepulauan Riau, Jambi dan Sumatra Barat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain Itu PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng juga merupakan salah satu Unit Induk dibawah naungan Direktur Regional Sumatra, yang memiliki peran strategis sebagai pelaksana proyek kelistikan dari tahap pembangkitan hingga distribusi melalui transmisi dan gardu induk. Kantor Pusat PLN UIP Sumbagteng berlokasi di Kompleks Citra Garden Square, Blok R1 No. 7-11 dan R2 No. 1, Purwodadi, Panam, Kelurahan Sidumulyo Barat, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Kode pos 28294.

2.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi Unit Induk pembangunan (UIP) yang professional untuk memastikan Pembangunan sesuai biaya, mutu, dan waktu.

2. Misi

- a. Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengawasan kegiatan pembangunan pembangkit dan jaringan secara tepat biaya, mutu dan waktu untuk memperoleh hasil pembangunan pembangkit dan jaringan yang berkualitas.
- b. Melaksanakan administrasi kontruksi untuk memastikan terlaksana tertib administrasi selama proses pembangunan.
- c. Mengelola sumber daya manusia dan asset perusahaan secara efisien, efektif dan sinergis untuk menjamin pengelolaan usaha secara optimal dan mencapai sasaran kinerja sesuai ketetapan direksi.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Tata Nilai PLN

PLN menerapkan tata nilai dari akhlak sebagai landasan pokok dalam menjalankan perusahaan kelistrikkannya. adapun akhlak yang merupakan sebuah singkatan dari :

- | | |
|------------|--|
| Amanah | : Memegang kepercayaan penuh dengan rasa tanggung jawab yang tinggi. |
| Kompeten | : Terus belajar serta meningkatkan kapabilitas. |
| Harmonis | : Saling peduli serta menghargai setiap perbedaan. |
| 4. Loyal | : Berdedikasi penuh serta mengedepankan kepentingan bangsa. |
| 5. Adaptif | : Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik dan melakukan perbaikan mengikuti perkembangan zaman. |
| Kolaborasi | : Membangun kerjasama dengan baik |

2.4 Logo PLN

Gambar 2.1 Logo PLN



Gambar 2.1 Logo PT PLN

Sumber : PT PLN (Persero)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bentuk, warna dan makna lambing perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada lampiran surat keputusan direksi perusahaan umum listrik negara. Adapun makna atau arti dari logo PLN tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar dari elemen-elemen lambing lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna.

Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2. Petir atau Kilat

Simbol Petir melambangkan energy listrik sebagai produk utama yang dihasilkan oleh perusahaan. selain itu, petir juga mencerminkan kecepatan dan ketepatan kinerja seluruh PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi pelanggannya.

Warna merah pada logo mencerminkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan kelistrikan pertama di Indonesia, semangat dinamis dalam pergerakan perusahaan beserta seluruh sumber dayanya, serta keberanian dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang.

3. Tiga gelombang

Simbol tersebut memplementasikan aliran energi listrik yang dihasilkan melalui tiga bidang usaha utama perusahaan, yaitu pembangkit, transmisi dan distribusi, yang berjalan selaras dengan komitmen dan kerja keras seluruh PT PLN (Persero) dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya.

Warna biru digunakan untuk menciptakan kesan stabilitas dan keberlanjutan, mencerminkan peran penting listrik dalam kehidupan manusia. Selain itu, warna biru juga melambangkan keandalan sumber daya manusia perusahaan dalam menjamin mutu layanan kepada para pelanggan.

2.5 Gambar Perusahaan

Gambar 2.2 Foto Depan Kantor PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng

Pekanbaru



sumber: PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

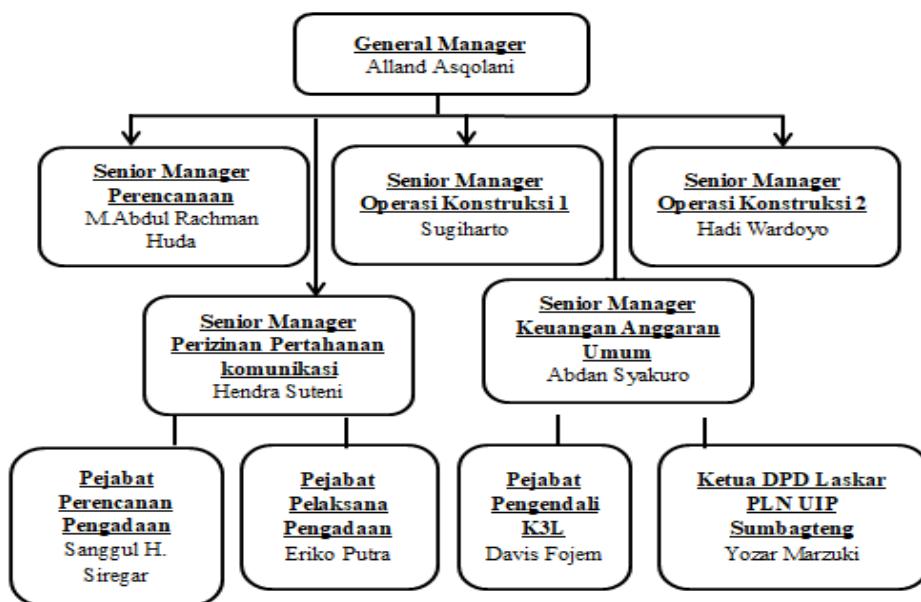
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau**2.6 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan manajemen perusahaan. Struktur organisasi merupakan kerangka yang mengatur hubungan organisasi yang di dalamnya terdapat tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing yang mempunyai hubungan yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai system atau jaringan kerja terhadap tugas-tugas, system pelaporan dan komunikasi yang menghubungkan secara bersama dalam pekerjaan individual dengan kelompok (Imam Wahjono, 2022).

Adapun struktur organisasi pada PT PLN (Persero) UIp Sumbagteng adalah sebagai berikut :

Gambar 2.3 Struktur Organisasi Pt PLN (Persero) UIP Sumbagteng



Sumber : PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru Tahun 2025

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau**2.7 Deskripsi Pekerjaan Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng**

Struktur organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda yang bertujuan untuk membimbing ke arah efisiensi dalam penggunaan pekerja dan seluruh sumber daya yang dibutuhkan dalam meraih tujuan organisasi. struktur organisasi juga menerapkan bagaimana tugas pekerjaan yang telah dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal.

Adapun uraian fungsi dan tugas pokok yang ada pada PT PLN (Persero) UIP Sumabtgeng Pekanbaru Riau, berdasarkan peraturan direksi No 0045/DIR/2016 tentang organisasi pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagtgeng adalah sebagai berikut :

1. General Menejer

Bertugas untuk memimpin jalannya proses perencanaan, dan pengawasan dalam pembangunan pembangkit serta jaringan tenaga listrik. selain itu, juga memastikan pengendalian biaya, waktu, dan kualitas agar sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan oleh direksi. dalam pelaksanaannya, memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal, serta menjamin tersedianya analisis dan upaya dalam mengurangi resiko, termasuk menjalankan proses bisnis sesuai dengan tugas utama yang telah ditentukan, serta proses bisnis perusahaan dengan tugas pokoknya meliputi sebagai berikut :

- a. Menjamin atau memutuskan bahwa strategi dan kebijakan pembangunan disusun, dijalankan, dan dievakuasi dengan baik, serta ditetapkan ke dalam Rencana Kerja dan Anggaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan (RKAP) di lingkungan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan.

- b. Memastikan proses penyusunan, penetapan, dan evaluasi terhadap sistem manajemen kinerja dan sistem manajemen mutu berjalan dengan baik, serta menyusun laporan manajemen untuk Unit Induk Pembangunan.
- c. Menjamin bahwa proses pembangunan dan pengembangannya dikelola, dikembangkan, serta dievaluasi dengan baik, termasuk kerja sama dengan pihak lain agar pembangunan bisa berjalan dengan lancar, terintegrasi, dan selesai tepat waktu, sesuai anggaran dan standar mutu yang telah ditetapkan.
- d. Menguasai, merawat, dan mengelola aset distributor, serta menetapkan kebijakan terkait distribusi, khususnya dalam perencanaan dan pembangunan fasilitas pendistribusian tenaga listrik dan pengelolaan sumber daya manusia.
- e. Menjamin bahwa proses penyusunan dan pelaksanaan mitigasi resiko berjalan dengan baik, serta memberikan peringatan dini terkait pelaksanaan konstruksi dan infrastruktur ketenagalistrikan. Selain itu, bertanggung jawab terhadap pengembangan, pemeliharaan, dan evaluasi kompetensi organisasi maupun individu di lingkungan Unit Induk Pembangunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Senior Menejer Perencanaan

Bagian perencanaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan tersusunnya rencana kerja untuk kegiatan perencanaan kontruksi pembangunan proyek pembangkit dan jaringan, juga menetapkan kebijakan manajemen strategis guna mendukung pencapaian target kinerja proyek induk serta membantu proses kinerja sebuah usaha yang dijalankan. Adapun tugas utama menejer bidang perencanaan adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan perencanaan proyek yang sinergi dengan koordinasi bersama jasa manajemen kontruksi.
- b. Menyusun, menjalankan, dan mengevaluasi kegiatan analisis dampak lingkungan serta pengelolaan lingkungan hidup yang berkaitan dengan fasilitas proyek dan pertanahan.
- c. Merencanakan dan mengelola kegiatan pembebasan dan mengelola kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui kondisi tanah disuatu lokasi sebelum kegiatan pembangunan di mulai.
- d. Menyusun, menjalankan, dan menilai kembali rencana pembangunan yang terintegrasi dengan kegiatan supervise kontruksi, desain, serta pembangunan dari unit lain.
- e. Menyusun, menjalankan, dan mengevaluasi sistem manajemen kinerja serta sistem manajemen mutu, sekaligus

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengelola penerapan sistem teknologi informasi guna mendukung operasional dan pengawasan kinerja kontruksi.

- f. Melaksanakan evaluasi kinerja serta sosialisasi penerapannya kepada organisasi proyek.

3. Senior Menejer Operasi Kontruksi I

Bidang operasi kontruksi memiliki tanggung jawab dalam mengelola pelaksanaan pekerjaan kontruksi pembangunan, termasuk mengordinasikan Unit Induk Proyek agar berjalan sesuai jadwal, anggaran, dan standar kualitas. Adapun tugas pokoknya meliputi :

- a. Merancang, menjalankan, dan mengevaluasi secara menyeluruh proses pengendalian pembangunan agar pelaksanaannya sesuai dengan target waktu, anggaran, dan kualitas ditetapkan.
- b. Menyusun, mengelola dan mengevaluasi kegiatan serah terima proyek dan laporan proyek selesai di lingkungan Unit Induk Pembangunan.
- c. Merumuskan dan mengevaluasi kinerja serta sosialisasi penerapannya.
- d. Menyusun, mengelola dan mengevaluasi program keselamatan, kesehatan kerja, keamanan dan lingkungan.
- e. Menyusun, menjalankan dan mengevaluasi komunikasi dasar baik secara internal maupun eksternal dengan pihak ketiga guna kelancaran pelaksanaan pembangunan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Senior Menejer Operasi Kontruksi II

Adapun tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- a. Merancang, merencanakan, dan mengevaluasi kegiatan administrasi yang berkaitan dengan tenaga kerja asing, administrasi kontrak, serta melakukan pengendalian terhadap tingkat komponen dalam negeri.
- b. Melaksanakan efisiensi operasi kontruksi distribusi, serta mengendalikan pekerjaan pembangunan jaringan distribusi.
- c. Memastikan proses pengendalian dan koordinasi klaim serta dampak lanjutannya berjalan dengan baik.
- d. Merancang, mengatur, dan meninjau kembali persetujuan master list serta kegiatan pembinaan, termasuk mengelola pengendalian administrasi pemantauan yang berkaitan dengan aktivitas pembangunan.
- e. Menerapkan strategi perencanaan dan pengurangan risiko dalam pelaksanaan proyek.

5. Senior Menejer Perizinan, Pertahanan dan Komunikasi

Bidang ini bertanggung jawab dalam Mengelola pelaksanaan proses perizinan dan pertahanan dalam pelaksanaan proyek kontruksi serta proses seluruh proses komunikasi dengan pihak eksternal proyek untuk keberhasilan proyek kontruksi. Adapun tugas pokok meliputi:

- a. Menyusun, melaksanakan, dan meninjau kembali kegiatan pembebasan lahan, yang mencakup perencanaan, persiapan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dokumen, serta koordinasi dengan pihak terkait untuk mendukung kelancaran pelaksanaan.

- b. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan terkait dengan proses pembangunan.
- c. Merancang, Menjalankan, dan mengevaluasi proses perizinan serta administrasi dokumen yang berkaitan dengan pembebasan lahan dan proses sertifikasi tanah.
- d. Menyusun, Mengimplementasikan, dan mengevaluasi kegiatan sosialisasi dan pendataan untuk pembebasan lahan serta kompensasi ROW (*Right of Now*), termasuk mengurus proses pengajuan pembayaran atas pembebasan tanah.

6. Senior Menejer Keuangan, Anggaran dan Umum

Bertanggung jawab dalam mengelola keuangan dan anggaran untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan kegiatan Unit Induk Pembangunan dalam mencapai target kinerja Unit Induk Pembangunan tersebut. Adapun tugas pokonya meliputi:

- a. Merancang, menjalankan, dan mengevaluasi kegiatan yang berkaitan dengan penyusunan anggaran, serta perencanaan sesuai dengan progress pembangunan.
- b. Menyusun rencana anggaran tahunan, memantau anggaran, serta melakukan evaluasi agar penggunaan dana tetap efisien dan sesuai dengan target perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Merancang dan mengontrol perencanaan pembayaran proyek-proyek pembangunan, serta memastikan kelancaran perdanaan dari berbagai sumber.
- d. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan sumber daya manusia di Unit Induk dan Unit pelaksana.
- e. Mengatur, mengarahkan dan penyusunan rencana anggaran, penetapan anggaran pendapatan, pengelolaan dana, dan kegiatan perpajakan.

7. Pejabat Perencanaan Pengadaan

Adapun tugas dan wewenang dari pejabat perencanaan pengadaan meliputi sebagai berikut:

- a. Melakukan koordinasi secara intensif dengan unit teknis dan pelaksana proyek, guna mengidentifikasi pengadaan berdasarkan spesifikasi teknis, jumlah, dan jadwal pelaksanaan yang telah direncanakan.
- b. Mengelola dan mengendalikan waktu pelaksanaan waktu pelaksanaan proyek agar tidak menghambat proses kontruksi maupun operasional.
- c. Menyusun dokumen pendukung pengadaan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan proses penunjukan penyediaan barang atau jasa.
- d. Mengidentifikasi potensi risiko yang dapat muncul selama proses pengadaan, serta strategi mitigasi untuk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meminimalisasikan dampak yang mungkin terjadi keberlangsungan proyek.

8. Pejabat Pelaksanaan Pengadaan

Dalam bidang ini memiliki tanggung jawab dalam memastikan bahwa seluruh pengadaan barang, jasa, dan pekerjaan kontruksi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan internal perusahaan. Adapun Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan dan menjalankan seluruh proses pengadaan secara langsung.
- b. Menetapkan penyedian barang atau jasa dan menandatangani kontrak pengadaan sesuai dengan keweangannya, sebagai bentuk pertanggungjawaban.
- c. Melakukan koordinasi dengan unit perencanaan, pengguna barang atau jasa dan anggaran untuk memastikan bahwa proses pengadaan berjalan selaras dengan kebutuhan proyek dan jadwal pembangunan.
- d. Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kontrak yang telah ditanda tangani agar pelaksanaan berjalan dengan spesifikasi teknis, waktu, dan nilai kontrak yang disepakati.

9. Pejabat Pengendali K3

Dalam bidang ini memiliki peranan strategis dalam memastikan seluruh aktivitas proyek pembangunan berlangsung sesuai dengan



prinsip-prinsip keselamatan kerja, perlindungan lingkungan, dan kepatuhan terhadap regulasi K3. adapun tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan identifikasi potensi bahaya, penilaian risiko, serta penentuan langkah-langkah pengendalian risiko di lingkungan proyek guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja
- b. Melakukan monitoring terhadap seluruh aktivitas kontruksi dan operasional proyek untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja.
- c. Menyelenggarakan pelatihan rutin, simulasi keadaan darurat, dan sosialisasi kebijakan K3 kepada seluruh pekerja agar tercipta budaya kerja yang aman dan sadar risiko.
- d. Melakukan pencatatan, pelaporan, serta analisis setiap insiden kecelakaan kerja atau kondisi tidak aman yang terjadi, sekaligus menetapkan langkah perbaikan dan pencegahan.
- e. Menerapkan dan memastikan bahwa aspek K3 tercantum dalam dokumen pengadaan, kontrak kerja dan pelaksanaan proyek oleh mitra kerja.
- f. Mengelola dan melakukan penilaian evaluasi kinerja K3 termasuk penerapan safety plan, personel K3 yang kompeten.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV**PENUTUP****4.1 Kesimpulan**

1. Penerapan Budaya kerja yang diterapkan mengacu pada nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penerapan nilai-nilai tersebut berdampak positif terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama tim, serta semangat kerja pegawai. Pegawai yang memahami dan menjalankan budaya kerja dengan baik, cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja.
2. kendala dan hambatan pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru terutama dari pegawai senior yang belum terbiasa dengan teknologi digital baru, ketidakkonsistenan penerapan SOP yang menyebabkan standar kerja tidak merata dan menimbulkan ketidakclarasan dalam budaya kerja, adapun kurangnya feedback dari pemimpin yang membuat pegawai terutama di lapangan tidak memiliki acuan dan motivasi.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru, Maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan Sosialisasi Budaya Kerja Akhlak, Hal ini penting agar semua pegawai memiliki pemahaman yang sama dan mampu menerapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.
2. Memberikan Teladan dan Arahan dari Pemimpin menjadi contoh yang baik dalam menerapkan budaya kerja yang positif.
3. Penguanan Komunikasi Antarunit, Perusahaan sebaiknya memperkuat system komunikasi antarunit kerja, agar koordinasi lebih lancar dan tidak menimbulkan kesalahpahaman.
4. Peningkatan pelatihan Teknologi Digital, Mengingat adanya kendala penggunaan system baru, perusahaan perlu memberikan pelatihan terutama kepada pegawai senior agar lebih mudah beradaptasi dan berkembang.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an
- Moejono. (2005). *Budaya Organisasi dan Pengembangan Kinerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, Erlina. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jayabaya University Press.
- Hasibuan, M.S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (2002). *Pedoman Pengembangan Kerja Aparatur Negara*. Jakarta. LAN- RI
- Maigkunegara, A.A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nawati, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Triguno. (2001). *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif untuk Produktivitas*. Jakarta. Golden Terayon Press.
- Rivaldo. (2002). *Manajemen Kinerja Pegawai dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hafidhuddin, D. (2003). *Etos Kerja dalam Perspektif Islam*. Jakarta. Gema Insani.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: PT Indeks.
- Dapartemen Agama, (2009). *Pengembangan Budaya Kerja Dapartemen Agama*. Jakarta. Inspektorat Jendral Dapartemen Agama RI.
- Dapartemen BUMN. (2020). *Core Values AKHLAK sebagai Budaya Kerja BUMN*. Jakarta: Kementrian BUMN RI.
- PT PLN (Persero). (2023). *Laporan Tahunan PLN 2022*. Jakarta: PT PLN (Persero).



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN SUSKA Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR WAWWANCARA

1. Apa saja yang di lakukan perusahaan dalam menerapkan budaya kerja dan kinerja pegawai
2. Bagaimana cara perusahaan dalam meningkatkan budaya kerja dan kinerja pegawai
3. Apa saja yang menjadi kendala atau hambatan perusahaan dalam membangun budaya kerja yang baik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik
Surat Izin Penelitian dari PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN



UIP SBT

Nomor : 1342/KLH.01.01/F37000000/2025 21 April 2025
Lampiran : 1 Set
Sifat : Segera - Biasa
Hal : Persetujuan Penelitian Mahasiswa Kepada

Yth. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN SUSKA RIAU

Menunjuk surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau nomor B-8675/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2024 tanggal 10 Desember 2024 perihal Mohon Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui untuk melakukan penelitian di PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng sebagai syarat penyusunan tugas akhir dengan judul "**Analisa Budaya Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng**". Adapun ijin penelitian tersebut diberikan kepada :

Nama : Muhammad Renaldo
NIM : 02070216678
Jurusan : D-III Manajemen Perusahaan
Semester : X (Sepuluh)

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSxE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Komplek Citra Garden Square Blok R1 No. 7 - 11 Dan R2 No. 1 - 3 Jl. Purwodadi Panam, Kec. Tampan, Pekanbaru, Provinsi Riau
T (0761) 6704881
F (0761) 6704882 W www.pln.co.id



© Hak

FOTO DOKUMENTASI WAWANCARA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

• Syarif Kasim Riau

